

学校编码: 10384  
学 号: 9915095

分类号: \_\_\_\_\_ 密级 \_\_\_\_\_  
UDC \_\_\_\_\_

## 学 位 论 文

# 国有企业员工流动管理研究

Employee Flow Management In State-Owned Enterprise

林 芳 芳

指导教师姓名: 廖泉文 教授

申请学位级别: 硕 士

专 业 名 称: 工商管理 (MBA)

论文提交日期: 2002 年 8 月

论文答辩时间: 2002 年 9 月

学位授予单位: 厦 门 大 学

学位授予日期: 2002 年 月

答辩委员会主席: \_\_\_\_\_

评 阅 人: \_\_\_\_\_

2 0 0 2 年 8 月

## 内容摘要

本文针对国有企业员工流动存在问题，运用人力资源的流动理论，查找出问题原因，并从企业角度和人力资源管理角度提出解决方案。

文章共分四个部分。第一章为理论篇，对于企业员工流动的原因、类型和影响因素进行理论分析。首先介绍了企业员工流动的概念和类型，即企业内流动和企业间流动、水平流动和垂直流动、结构性流动和个别性流动，使读者对于企业员工流动有个大概了解；接着，从职业和职业群体的差异性、个人的需要、企业的需要三个方面对引起员工流动的原因进行分析；并在第三节对影响员工流动的个人因素和企业因素进行了深入探讨。

第二章在理论分析的基础上，结合国有企业的实际情况，对国有企业存在的弊病进行剖析。国有企业往往存在人才流失、内部流动不畅、人员结构不合理、冗员充斥等弊病，落后的人力资源制度是造成这些问题的主要原因。文章接着还对人才流失和内部流动不畅的原因进一步作具体分析。

第三章根据第二章的原因分析，提出了国有企业员工流动管理原则，即人力资源中心原则、人才流动政策一致性原则、员工发展与企业发展一致性原则、外部流动与内部流动一致性原则、成本最优原则、权变原则和适度原则。根据这些原则，企业需完善人力资源管理职能，创造合理的管理流程、完善企业激励机制、强化人力资本投资、营造员工认可、社会欢迎并体现时代精神的企业文化才能有效解决员工流动问题。

文章的第四章对员工流动管理实务作了充分的阐述。国有企业人力资源部门应当从企业员工招聘环节开始把关，真实评估应聘员工的职业发展潜力，作出真实职位预观，并做好试用期管理；同时应当做好员工内部流动管理，采用科学的晋升制度和内部轮换制度，疏通职业通道，使企业内部横向流动和纵向流动均畅通无阻；企业还要做好员工流出管理，包括员工辞职管理和裁员管理；除此之外，企业还要树立正确的人才流动观念，创造吸引人才的机制，防止人才流失。

**关键词：**国有企业；员工流动；管理。

## ABSTRACT

There are some problems of employee flow in the state-owned enterprises. To solve these problems, the author tries to use the flow theory finding out the causes, then putting forward the resolvent.

Employee flow includes flow within enterprise and flow among enterprises. It can also be divided into horizontal flow and vertical flow or structural flow and individual flow. Employee flow is caused by profession differentia, individual need and business need. At the same time, some factors such as age, sex, education, family, target, income level and so on will influence employee flow.

There are typical problems in state-owned enterprises as below: loss of qualified personnel, full of redundant personnel and lack of flow within enterprise. Backward HR management system is the main reason.

Based on above analysis, the author brings forward seven rules to solve the problems. Afterward, a company should improve its human resource management, create reasonable HR management flow, improve its encourage mechanism, increase human capital investment and establish enterprise culture in accordance with the seven rules to improve employee flow management.

At the last part, the author introduces methods of employee flow management. First, HR manager should hold the pass of job application; Second, she or he should establish scientific promotion system and job rotation system to stimulate flow within enterprise; Finally, the company should try the best to retain ability employees and cut off redundant personnel. Using these specific measures, the problems in state-owned enterprises will be improved.

Key Words: state-owned enterprise; employee flow; management.

## 前 言

有一个著名的“鲶鱼效应”，挪威人捕获的沙丁鱼，上岸后多半死亡而卖不出好价钱。但有位船老大总能将鲜活的沙丁鱼带到岸上而卖出大价钱。原来这个船老大在鱼槽中放进了鲶鱼，鲶鱼这一“异类”的出现使沙丁鱼十分紧张，它们东躲西藏地在鱼槽中游动，所以，才能活着上岸。“鲶鱼效应”运用到企业中便是“流动管理”机制。

“流水不腐，户枢不蠹”。企业中的员工如果能够正常流动，即不同人员，不同专业，不同年龄，不同岗位和不同职业之间相互流动，就可以产生显而易见的优势。一是形成工作经验与工作方法的交流效应；二是形成不同信息、观念和思想的交流；三是员工对工作产生新鲜感、使命感、满足感；四是使组织机构增添活力，产生开放性的系统结构。如果一个企业没有一定比例的员工流动，那么企业就会停滞，即成为一潭死水。

现代企业的人力资源管理者，不仅要学会如何从社会上把人才招进来，还要学会把人才留住；不仅要去除企业的冗员，还要加强企业内部的流动。在当今的人力资源管理中，对企业员工流动的分析、管理和控制将成为人力资源管理的重要环节。

然而，由于历史的沿革及企业自身的原因，国有企业特别是大中型企业现在似乎正处于员工流动的尴尬境地。一方面，企业冗员堆积，企业内部低流动率阻塞了职业发展通道；另一方面，企业人才又大量流失，企业员工流动问题困扰着企业的发展。

为此，本文从企业人力资源开发和管理的微观角度，对如何改善国有企业员工流动状况进行研究。本文将通过相关分析研究，特别针对国有企业现状进行诊断，帮助企业管理者处理好本企业的员工流动问题，保持企业员工合理流动，减少冗员，吸引和留住人才，激发企业活力，创造出以人为本的和谐的企业环境，提高企业的经济效益。

## 第一章 企业员工流动的理论分析

### 第一节 企业员工流动的概念和类型

#### 一、企业员工流动的概念

员工流动，是指员工从一种工作状态到另一种工作状态的变化，工作状态可以根据工作的岗位、工作的地点、职业的性质、服务的对象及其性质等因素来确定。因此，根据工作状态确定因素的不同，员工流动就可以划分为不同的类型，如职业间的流动、企业间的流动或地区间的流动等等。

广义的员工流动，不仅包括员工人事隶属关系的转移，也包括不改变人事隶属关系的各种形式的流动。狭义的员工流动仅指改变人事隶属关系的流动。本文所讲的员工流动指广义的员工流动。

#### 二、企业员工流动的类型

##### （一）企业内流动和企业间流动

企业内流动，是员工在企业或公司内部进行的流动。如果是大型公司，既包括在公司所属企业（公司）内的流动，又包括在公司所属各个企业（公司）之间的流动。企业内流动通常由该企业的人力资源部门通过提升或调动来完成的，是组织管理行为的结果。

企业间流动，即人们通常理解的人才流动，是企业员工离开本企业，向另一企业所进行的职业流动。本文所进行的员工流动管理讨论包括企业内流动和企业外流动。

##### （二）水平流动和垂流动

所谓水平流动，是指员工在同一地位等级或同一声望等级的职业系列中，从一种职业流动到另一种职业。如清洁工改当搬运工，车工改当装配工，会计改当秘书等，均系水平流动。

垂直流动，即上下流动，指员工在不同地位等级或不同声望等级的职业系列中，从一种职业流动到另一种职业。从地位等级低的职业流动到相对职业等级高的职业，为向上流动，反之为向下流动。例如，工人成为工程师、工人成为管理者等为向上职业流动；工程师当了普通操作工，人力资源管理者去当库工等，则为向下流动。

在确定某个员工流动是水平流动，还是垂直流动，首先应当同意职业地位分级标准，应当以当时当地人们对职业的评价为依据。在不同国家、同一国家不同的社会经济发展阶段，同一职业社会地位和声望往往是不相同的。

### （三）结构性流动和个别性流动

所谓结构性流动，是指影响社会职业结构变化的大规模的职业流动。如钢铁、纺织等行业裁员引发的结构性职业流出。在企业内有时候也会发生这种具有一定规模的员工流动。如 80 年代，随着我国国企改革的逐步深化，出现了 20%，甚至 30% 的富余职工，为解决其出路，企业大办第三产业，予以工作安置，这种人数众多的企业内员工流动，不可避免地影响了企业员工结构。

个别性流动，相对于结构性流动而言，它是劳动者个人因素引起、对企业员工结构变化无足轻重的单个员工流动。

## 第二节 企业员工流动的原因分析

### 一、职业和职业群体的差异性导致员工流动存在

职业有类别之分，不同职业类别有完全相异的社会地位和社会声望。职业组织群体亦然。同一职业组织群体内成员具有较高的同质性，如经济地位类似，教育、文化与生活方式类似，团队内的互动方式类似等等。但是，不同的职业群体间则存在较高的异质性，职业群体间的差异明显。个人阶层地位有以下一组变量来确定：个人财富与收入、教育、权力、名誉、

声望、职业、在经济活动中的地位、消费或生活方式、社会参与或交往等因素。这诸种因素基本上决定与所从事的职业。所以，为个人阶层地位的提高，企业雇员流动向地位和声望更高的职业及其他群体是必然的。

## 二、个人需求的满足产生员工流动

员工流动往往首先由经济利益需要所驱动。此外，员工还有个人价值实现、摆脱紧张的人际关系、受到尊重等方面的需要，从而产生职业流动。组织行为学认为，人的心理活动是通过其外在的行为表现出来的，而人的行为又受到政治、经济、文化、心理、社会、组织、家庭等各种因素的影响，是个人和环境交互作用的结果。人是社会人，是除了经济需要外，更重要的还有心理需要，人才在这方面的表现更为突出。

美国耶鲁大学的组织行为学教授奥德弗，将人的需要划分为三个层次：生存需要（Existence）、关系需要（Relation）和成长需要（Growth），即人们熟知的 ERG 理论。三个需要层次之间的关系如下页图 1：

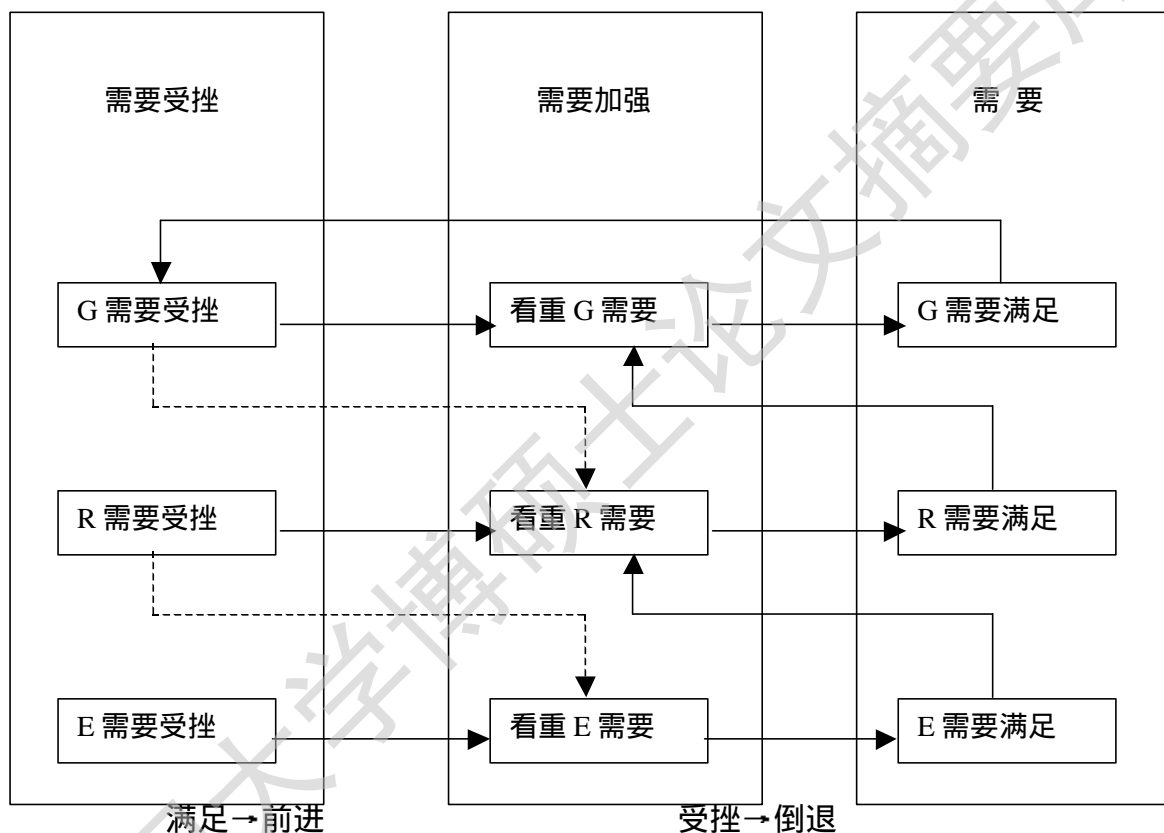
如图所示，三个需要层次之间的关系：

- 1、各个层次的需要得到的满足越少，则满足这种需要的渴望就越大；
- 2、较低层次的需要越是能够得到较多的满足，则该需要的重要性便会衰弱，对较高层次的需要就越渴望；
- 3、当较高层次的需要一再遭受挫折，得不到满足时，人们就会退而求其次，追求较低层次需要的进一步满足，以达到心理平衡。如果人们在一个环境中一直得不到需要的满足，而从另外一个环境可以得到满足时，人们就会追求后一种环境，以求得需要的满足。

生存、关系、成长三个层次之间的关系，与“人往高出走”这个中国俗语的内容非常相似，这三者之间的关系可以较好地说明人才为什么流动。过去人才流动较少，并不是说人才不愿意流动，而只是不具备人才流动的外部条件。人才招引大战使得人才流动由向往变为现实，符合组织行为学的一般原理，符合最大限度发挥人才作用的人力资源开发与管理的内在要

求。

图 1 生存、关系、成长三个需要层次之间的关系图



优化人力资源配置，完全发挥人才的潜能，是理论上、观念上的理想配置。现实生活中由于各种原因的复杂性和影响因素的多样性，很难做到让每位人才都各尽其才。也正是因为人才的预期不能变为现实，能力得不到发挥，即需要得不到满足，导致其在目前的企业中不甘心安于现状，于是向其认为适合其成长和发展的企业流动。

张女士舞蹈专业大学毕业后分配到 A 乐团从事专业舞蹈工作，但她更希望能在作曲方面有所成就，成为一名职业曲作者，她具备这方面的天赋和素质。为了完成任务，她服从团长的安排，潜心研究舞蹈，但她努力的



结果并没有得到周围同志的认可。她在业余时间开始悉心研究作曲。B 乐团公开招聘专职曲作者，对张女士而言，B 乐团的待遇并不比 A 乐团高，可张女士还是决心去应聘，而且被顺利录用了。张女士到 B 乐团后如鱼得水，成就斐然。

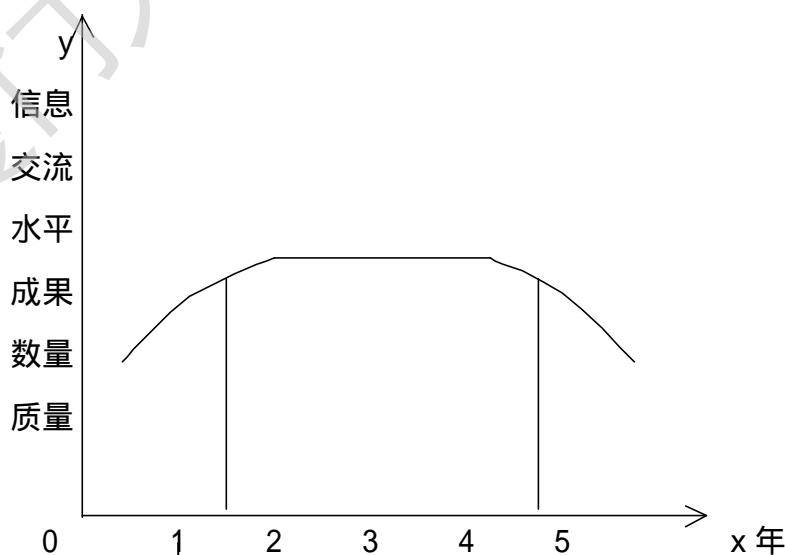
张女士所以离开 A 乐团而前往 B 乐团，根本的原因是 A 乐团没有给她提供一个发挥其潜能的机会，而 B 乐团给了她这个机会。

王先生曾就职 C 网络公司，从事技术开发工作。一段时间后，他发现自己更适合做一名部门主管。三年后，他所在的部门主管升职，可接任者却不是王先生，他的失落感顿时油然而生。此时，D 网络公司招聘一名部门主管，经过严格的面试，王先生如愿以偿。在 D 公司部门主管的职位上，他恪尽职守，不断创新，业绩突出，现在已升任该网络公司北京分公司的总经理。

### 三、企业发展的需要产生员工流动

#### （一）卡兹组织寿命曲线

图 2 卡兹组织寿命曲线



任何一个组织或一个企业，如果长期处于封闭和内部人力资源配置凝固不变状态，这个组织犹如一潭死水，会变色变臭，断然没有前途。美国学者卡兹（Katz）的组织寿命学说很好地揭示了这一道理。他研究发现，组织寿命长短受制于两大因素：组织内信息沟通和组织获得的成果。他通过大量调查，设计出一条组织寿命曲线（卡兹曲线）。见上页图 2 所示。

### （二）企业战略及战术变化往往带来员工流动

企业战略和战术变化使企业经常有调整组织结构的需要。根据企业的需要，有些办公室和部门要新设，有些要撤销。为满足由于企业改组而产生的需要，有必要对员工进行调动，从而产生员工流动。

### （三）企业环境的变化引起员工流动

美国的心理学家勒温（K.Lewin）所建立的场论清楚地论述了这一情况。他提出了个人与环境关系的公式：

$$B=f(p,e)$$

式中：B 为个人的职业工作绩效；p 为个人的职业工作能力和条件；e 为个人所处的职业工作环境。

勒温的场论指出，一个人所创造的工作绩效，既取决于他自身具有的工作能力和自身素质，又与他身处的工作环境密切相关。如果一个人处在一个很不称心的环境中，例如专业不对口，领导作风独断专行，心情不舒畅，得不到尊重和信用，薪资待遇不公平等，那么这个人很难发挥其全部的智慧才干，难以取得好的工作绩效。当个人无力改变这种不好的客观环境时，唯一办法是离开，转到另一个满意的、适宜的工作岗位和环境，发生职业流动。

## 第三节 企业员工流动影响因素

### 一、影响员工流动的个体因素

#### （一）年龄

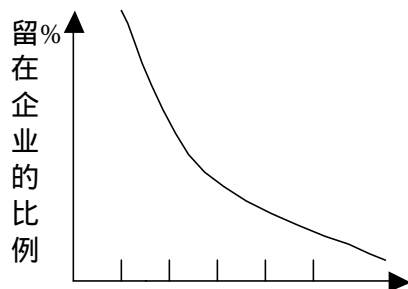
年龄是影响员工流动的最重要原因。在年龄和流动之间，明显地存在着反比关系。劳动者的年龄越轻，流动性就越大。国外学者在这方面的研究显示，员工流动与年龄和工龄的负相关是一贯性的，较年轻的员工有更多的流动可能性。年龄与流动之间的相互关系受如下一些因素的影响：年轻员工精力旺盛，对所在企业的依附性不强，自身适应性强，有更多进入新的工作岗位的机会，而且很少有家庭责任，这样流动起来较为容易。此外，年轻人在就业的早期阶段容易对工作产生比较高的预期，有时甚至是不切实际的预期，因此在进入企业后常常会不满意。

年轻员工流动性大的另外一个原因是他们现在的工作收入低、无保障。他们有比较强烈的改善经济状况的愿望和机会。年轻人几乎不会安于现状而不去寻找另外的工作。而且一个人越年轻，他们从任何形式的人力资本投资（包括流动）中获得的收益就越大。尤其进入二十一世纪，年轻人往往采取先就业后择业的方式，在若干年的选择比较后，他们才会安心下来，从是比较固定的职业，加入稳定员工的队伍。

## （二）工龄

正如年龄对员工流动具有一定的影响，员工在企业的服务年限（工龄）与员工流动之间存在一定的负相关关系。工作年限越短，员工流动率越高。工作年限是预测员工流动的最有效指标之一。据一项来自美国的研究报告

图3 从被雇佣起某年龄组队列员工仍停留在原企业的比例



资料来源：U.S. Civil Service Commission, 1977

分析,在所给定的任一批同年龄组的雇佣者中,有  $2/3$ — $3/4$  的辞职人员,发生在工作刚开始的头三年内;其中超过半数的辞职人员仅在工作满一年后便决定辞职。图 3 反映了这一现象。

### (三) 性别

性别对员工的流动影响往往与男性和女性的职业类型和在家庭中所担负的责任有关。一般来讲,男性员工的流动率要比女性高。这一方面与男女双方在家庭内部的分工有关,另一方面是有男女双方生理特点决定的。女性天性细腻温和,适合在家庭中担当主要角色,为营造温暖和睦的家庭做许多具体的工作,这对稳定家庭至关重要,因此女性常常会把家庭责任放在第一位,在工作和职业上的流动上常常比较慎重。男性虽然对情感的依赖性较强,但其生理特点决定其宁可对家庭负有经济责任,且愿意做具有挑战性的工作,从而做出流动选择。

有生理因素决定,在体力劳动较高或要求具有较强逻辑思维的行业,女性员工的流动率一般高于男性员工(如制造业、基础科学研究、航空航天业等);相反,在要求形象思维或语言表达能力强,且要求认真细致的行业,男性员工流动则高于女性员工(如教师、护士以及餐饮、零售、美容美发等服务行业)。总之,性别对于员工流动的影响是通过职业类型和家庭角色等综合因素共同作用的。

### (四) 教育

到目前为止的有关研究,还没有发现教育水平与员工流动之间的明显关系。现在的研究大多数是对具有大致相同的文化水平的员工进行的,因此很难用不同的研究所涉及的不同教育水平对员工的路东资料进行比较。同时,由于教育本身是一个内容广泛并且变化程度很大的变量,对此的分析还有待深入。

在交通、通讯技术越来越发达的今天,我们发现受教育程度越高的人,对各种信息的把握能力也越大。同时,他们所属的劳动力市场的范围也越

大，如具有博士学位的人，常常可以在全国范围内选择职业。而且随着知识经济的发展，社会对一些具有高教育水平的人才需求会越来越大，所有这些趋势都显示，高教育水平可能成为下个世纪影响员工流动的重要因素。当然，这还有待进一步的实证研究的证实。

#### （五）个性特征

个性在心理学上是指一个人的行为特征和方式，这些特征和方式决定了他对环境的特有反应。一般说来，个性特征对员工流动影响是与之所处的工作环境分不开的。有几种个性属性被认为可用来预测和揭示员工的行为，这包括自主性、外求性、成就感、权威主义、实用主义、自尊、自省和冒险。

自主性强的人相信自己能掌握命运，勇于承担责任。自主性强的人不愿意在工作缺乏主动性的部门工作，而愿意寻求更具有自主性或挑战性的工作。外求性强的人与自主性强的人刚好相反，相信成败决定于不能控制的外来力量，例如运气、天意等虚无缥缈的东西；遇上困境就会自怨自艾，不相信自己有能力去改变不如意的境况，容易对周围的事物产生不满。这种外求个性的员工自主流动的可能性较小。热衷成就的人渴望成功，不怕困难，相信成功全靠个人努力。具有这种个性的员工，容易产生流动念头，事业上的成功是这种性格人的择业标准。实用主义者讲求实际，只要能够预测产生实质的好结果的事，便会去做。具有这种个性的员工，只要上司能对他好便不会离开企业。相反，如果上司不能及时把握员工的好恶，他就会作出离开的打算。自尊是个人对自己的喜好程度，自尊越高，则表示越重视自己。自尊心强的员工对自己的能力有较大的自信，喜欢选择难度较高的工作。一旦其在企业中得不到重视，或感到工作缺乏挑战性，很可能产生流动的愿望。自尊心弱的人太过敏感，工作中害怕出错，不敢尝试，较为安分守己，具有这种个性的员工即使有流动欲望，也不会轻易作决定。自省是对外在环境转变的适应能力。自省性强的人容易改变自己的行为和

反应，对环境变化的适应能力较高。冒险性格是指愿意承担风险的程度。冒险性强的人，需要较少时间和资料便能做出决定。这种性格与流动性为成正相关关系。

#### （六）态度和能力

生理因素对员工流动有一定的影响。身体健康、活泼好动的员工要比那些身体虚弱、缺乏参与意识的员工更易作出转换职业的选择。“A”型血或“O”型血的员工要比“B”型血的员工更乐于改变环境。有关血型及遗传特性的实证研究还未见到，但有关血型的研究指出，B型血的人具有植物性的生理特质，缺乏挑战性，较安于现状；而O型血的人具有动物性生理特质，多具有挑战性且不易安于现状。

#### （七）应聘渠道

一些研究显示，新成员进入企业的方式或渠道对员工流动有一定的影响。这些研究显示，通过非正规渠道（如员工或其亲属的推荐）进入企业的求职者的流动率，较正规渠道（如通过就业指导机构或招聘广告等）进入企业的求职者的流动率低。在理论上，我们对员工流动与来源渠道之间的关系需要作进一步的解释和说明。这是因为通过非正规渠道进入企业的员工可能对所进入的企业的情况了解地更为准确，对自己将来要从事的工作的期望也比较准确。因此，他们在进入企业之后比较不容易产生挫折感。通过正常应聘渠道进来的员工，则对自己将要进入的企业很陌生，容易产生幻想和不切实际的宣传，如果企业的招聘人员进行招聘的时候有对他们进行了不切实际的宣传，他们在进入企业之后就容易产生幻想破灭的感觉，这可能会导致他们选择离开企业。因此真实地宣传在招聘中已经越来越重要了。

#### （八）专业特性

在比较早的研究中，一些研究者发现，专业特性与员工流动的关系不太明显（Price, 1977）。后来的一些研究分析了专业发展的方向，专业报

酬的标准、为流动员工对流动的期望和员工流动的相互关系。这些研究发现,对于仍留在企业中的雇员来说,他们对流动的期望,与他们所从事的工作的专业化程度几乎完全呈负相关关系,部分地同专业报酬呈负相关关系,同时也与他们对专业的忠诚程度呈负相关关系。

#### (九) 工作业绩

工作业绩同员工流动的关系是十分重要的。工作也就与员工流动的关系很复杂。在某些情况下员工的业绩越突出,其流动的可能性越大。这是因为工作业绩突出的员工对自身的能力充满自信,不满足于目前的地位,流动的愿望较为强烈。但是,如果业绩突出的员工估计自身能够在企业内大显身手,充分发挥自身的潜力,他们较少会作出离开企业的决定。因此,工作业绩突出员工的流动情况取决于企业是如何对待他们的。如果能够善待这些“千里马”,他们不仅不会跑开,而且会跑得更快。

#### (十) 家庭

尽管现在还没有一个一般的结论,但是我们还是可以认为家庭责任与员工流动是正相关的。一个人承担的家庭责任越大,当其作流动选择是越要考虑家庭的影响。我们常常可以看到我们的同事由于需要照顾父母、为了不打断子女的学习过程或者为了支持配偶的职业生涯发展而放弃更有吸引力的工作机会,或者放弃了自己很满意的工作岗位而流动到其他不理想的企业。

随着社会的发展,越来越多的家庭中夫妻双方都有自己的事业;同时,非工作的价值变得更加重要;而且越来越多的年轻人不再看重职业是否稳定和安全,因此在企业人力资源管理中预测和了解员工流动现象的时候,越来越需要将非工作变量考虑进来。

在这方面的一个重要问题是所谓角色冲突问题。考虑到每个人的工作角色和他在社会上家庭中扮演的其他角色之间发生冲突的可能,如与父母角色、公共事务的角色、宗教事务的角色等可能发生的冲突,这是他的选

择适宜就是改变自己的工作角色。萧恩提出管理者应该注意将雇员看成是所谓“完全的人”，这一思想是很有用的。所谓完全的人是指，管理者在管理时，应该考虑到，员工出了他本人之外，还有他的家庭和他的社会生活。

## 二、影响员工流动的企业因素

### （一）企业的目标任务

结构和管理模式的创新要求与企业目标相适应。企业市场环境和管理环境的变化引起企业目标任务的改变，这就需要对企业组织结构进行调整，而企业组织结构的调整必然引起员工流动。如美国“9·11”事件发生后，各航空企业为达到降低企业的工资支出和企业的运营成本，维持企业生存的现实目标，纷纷宣布裁员。美国波音飞机制造公司宣布一年将有 3.1 万人“下岗”，英国航空公司裁员 1.3 万人，美联航裁员 2 万人。

### （二）企业的工资水平

从总量上讲，员工流动与工资水平的关系非常密切。对流动者来说，他们能获得净的正收益是使他们流动的最重要原因之一。当存在比较高的通货膨胀和工资增长的压力比较大的时候，员工们对高收入的追求会更显著。从对行业之间雇员辞职的变化情况的分析中，工资的稳定增长对企业稳定员工来说具有很重要的意义。但是有时工资的下降也会在一定意义上稳定员工队伍。如在比较特殊的时期发生的工资轻微下滑，往往被人们认为是经济周期的萧条阶段到来的标志，从而使人们从追求较为满意的工资待遇，转为对稳定工作的期望的重大转变。

在 1995 年进行的上海市民生活质量调查中，想变换工作的人所考虑的因素的问卷显示，大多数求职者以寻求高收入为第一考虑因素。见下表：



Degree papers are in the "[Xiamen University Electronic Theses and Dissertations Database](#)". Full texts are available in the following ways:

1. If your library is a CALIS member libraries, please log on <http://etd.calis.edu.cn/> and submit requests online, or consult the interlibrary loan department in your library.
2. For users of non-CALIS member libraries, please mail to [etd@xmu.edu.cn](mailto:etd@xmu.edu.cn) for delivery details.

厦门大学博硕士论文摘要库